



SZÖVETSÉGBEN EGYMÁSÉRT

VASUTASOK SZAKSZERVEZETE

TRADE UNION OF HUNGARIAN RAILWAYMEN

Iktatószám: 285/2018.I.

Dr. Homolya Róbert
elnök-vezérigazgató

MÁV Zrt.

Székhelyén

Tisztelt Elnök-vezérigazgató Úr!

A Vasutasok Szakszervezete azzal a kéréssel fordul Önhöz, hogy vizsgálja felül a MÁV Zrt. Esélyegyenlőségi Szakértői Testülettel kapcsolatos munkáltatói értékrendet, illetve résztvevői hozzáállást. Kérésünk legfőbb oka, hogy a következőkben ismertetett ügy munkáltatói oldali kezelése arra következtetésre juttatott bennünket, hogy a munkáltató felfogásában az egyenlő bánásmód, a deklarált Esélyegyenlőségi Terv, valamint az Esélyegyenlőségi Szakértői Testület nem több mint egy PR fogás: nagyon jól hangzik, de semmit nem jelent.

Szakszervezetünk delegált testületi tagját 2018. június 6-án kereste meg az egyik tagunk – aki a MÁV Zrt. munkavállalója – azzal, hogy a munkahelyén (Műszaki Lebonyolító Igazgatóság, Műszaki Tervezési Főosztály) őt ért folyamatos hátrányos megkülönböztetés miatt panasszal szeretne fordulni a Testülethez. Ezt követően tisztségviselőnk még ugyanezen a napon, A MÁV Zrt. Esélyegyenlőségi Terv 10. pontjára és az elfogadott Ügyrendre hivatkozva kezdeményezte az Esélyegyenlőségi Szakértői Testület összehívását a hozzá eljuttatott panasz kivizsgálása érdekében. Az érdemi kivizsgáláshoz szükséges összes anyagot csatolta.

Ezt követően a Testület 2018. július 25-ére összehívásra került, ahol az a döntés született, hogy a panasz tárgya nem tartozik az esélyegyenlőség témakörébe. A döntés szavazással került meghozatalra, azonban sem a testületbe delegált tagunk, sem a panaszos munkavállaló nem kapott részletes és objektív indoklást arra vonatkozóan, hogy a megállapítást mire alapozták. Az indoklási kötelezettségről, illetve annak elmaradásáról tisztségviselőnk 2018. augusztus 8-án tájékoztatta a munkáltató képviselőjét, valamint kérte a hiány pótlását., amelyre a mai napig nem került sor. Emellett sérelmezte, hogy a Testület nem volt hajlandó a panaszos munkavállalót személyesen meghallgatni, noha ezt kifejezetten kérelmezte, így a döntés anélkül került meghozatalra, hogy a panaszos elmondhatta volna, hogy miért is kért segítséget.

Tisztelt Elnök-vezérigazgató Úr!

A tagunkkal szembeni közvetlen munkáltatói magatartás azóta is változatlan, sőt a testületi ülés után egyéb retorziók érték, amelyek leginkább kiközösítésben és a női mivoltában való szóbeli zaklatásban nyilvánult meg. A Testület munkáltatói képviselői, véleményünk szerint, az ügyet lekezelően és felületesen kezelték, így e plénum szakmai hitelessége és létrehozásának eredeti célja részünkről erősen megkérdőjeleződött.



Az érintett munkavállaló olyan szaktudással és szakmai eredményekkel rendelkezik, amelyek láttán azt gondolhatnánk, hogy a munkáltató mindent meg tesz annak érdekében, hogy az ilyen szakember nála maradjon, jól érezze magát. A lojalitás eléréséről, a munkavállalókkal szembeni magatartásról alkotott álláspontunk, értékrendünk, úgy tűnik, hogy fényévnnyi távolságra van a munkáltató humánpolitikai elképzeléseitől, felfogásától és abban is biztosak vagyunk, hogy a hangzatos szlogenek mögött nincs valódi tartalom.

Rendkívül sajnálatos számunkra, hogy a jelenlegi létszámkrízis sem tudatosította egyes illetékes szakemberekben azt, hogy itt az ideje változtatni a régi munkáltatói beidegződéseken. A drága plakátok és marketing akciók helyett olykor elegendő lenne emberségesnek lenni! Hisszük ugyanis, hogy a „jó bornak nem kell cégér”, ami nyilván ebben az esetben kissé sarkosnak tűnhet, de az elégedett, emberséggel kezelt munkavállalók a legjobb reklámjai egy vállalatnak és a vasút ma nincs abban a helyzetben, hogy a menedzsmentje arrogáns lehessen a dolgozóival.

Budapest, 2018. 09. 17.

Üdvözlettel:



Meleg János
elnök